

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Tiara Abadi yang berada di Jl. Raya Cenlecen kecamatan Pakong kabupaten Pamekasan.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tiara Abadi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Widiyanto (2010 : 5), populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di CV. Tiara Abadi yang semuanya berjumlah 57 orang.

2. Sample

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga peneliti menjadikan seluruh populasi yaitu karyawan CV. Tiara Abadi yang berjumlah 57 orang akan dijadikan sampel. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2010) apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka populasi digunakan sebagai sampel.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja dan perilaku kerja karyawan pada CV. Tiara Abadi yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

c. Kerjasama

kerja sama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Variabel Independen

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2).

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut pendapat Serdamayanti, (2011). Untuk mengukur lingkungan kerja adalah:

1. Suasana kerja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang dimaksud adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yang dimaksud merupakan hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan bawah dengan pimpinan merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Dalam hal ini yang dimaksud adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- b. Disiplin Kerja (X_2)

Disiplin kerja karyawan adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai, (2005). Untuk mengukur disiplin kerja adalah :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian	Pengukuran indikator	Item
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. Kerjasama 4. ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan • Jumlah hasil kerja yang diselesaikan • Kerja sama atau kerukunan antar karyawan • Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
Lingkungan kerja (X1)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. tersedianya fasilitas untuk karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi yang ada disekitar tempat kerja karyawan • Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja • Kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain • Peralatan yang mendukung kelancaran kerja
Disiplin kerja (X2)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak datang terlambat ketempat kerja • Selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja • Tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja • Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja • Beberapa Karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroiti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obeknya

(Santoso dan Tjiptono, 2001). Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan CV. TIARA ABADI. Sedangkan data skunder Menurut Sugiyono (2005 : 62), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

F. Teknik pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin dan kinerja karyawan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiono, 2015). Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pertanyaan yang relevan, realibilitas yang tinggi dan aplikatif pada berbagai aplikasi. Penelitian ini menggunakan sejumlah *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap statement tersebut.

Tabel 3.2
Tabulasi Pengukuran Variabel

Pilihan Jawaban	Skor	Variabel		
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Sangat Setuju	5	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Setuju	4	Baik	Tinggi	Tinggi
Netral	3	Cukup	Cukup	Cukup
Tidak Setuju	2	Tidak Baik	Rendah	Rendah
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2007

G. Teknik Pengujian Instrumen

Uji instrument dimaksudkan untuk menguji instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009).

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Uji validitas dapat menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment* (Umar, 2013) :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(\sum x^2) - (\sum x)^2 (n \sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah observasi/Responden

x = skor pertanyaan

y = skor Total

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel.

Untuk menguji apakah masing-masing pertanyaan valid atau tidak dapat dilihat dari nilai r hitung, dan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table, dan nilainya positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung di atas r table maka dapat disimpulkan semua indikator valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu *SPSS for windows 18* dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan pengambilan keputusan reabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2016)

H. Alat Analisis

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Oleh karena variabel independen di atas mempunyai dua variabel, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefesien regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefesien regresi disiplin kerja

X_1 = Variabel lingkungan kerja

X_2 = Variabel disiplin kerja

E = *Error disturbance*

I. Rentang skala

Dalam penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2005), sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah tabulasi jawaban

Rs = rating scale (skala penilaian)

Maka rentang skala dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$Rs = \frac{57(5-1)}{5}$$

$$Rs = \frac{228}{5}$$

$$Rs = 46 \text{ (dibulatkan)}$$

Selanjutnya perhitungan skor terendah dan tertinggi untuk mengisi tabel interval responden :

- Skor terendah : Bobot terendah x jumlah sampel $1 \times 57 = 57$
- Skor tertinggi : Bobot tertinggi x jumlah sampel $5 \times 57 = 285$

Tabel 3.3
Interval penilaian jawaban responden

Kriteria	Lingkungan kerja	Disiplin kerja	Kinerja
57 – 102	Sangat tidak baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
103 – 148	Tidak baik	Rendah	Rendah
149 – 194	Cukup	Cukup	Cukup
195 – 240	Baik	Tinggi	Tinggi
241 – 285	Sangat baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

J. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengasumsikan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Sebab, jika terjadi hubungan linier antar variabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat nilai signifikan pada uji Kolmogorof-Smirnov. Dikatakan normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Cara mendeteksi uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah

residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Durbin Watson statistik, jika nilai $dU < dW < 4-dL$ maka tidak terdapat autokorelasi.

K. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t -test. Menurut Ghozali (2016 : 98) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikan thitung dengan ttabel dengan ketentuan :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika tingkat signifikan $\geq 5\%$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika tingkat signifikan $\leq 5\%$

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Secara simulatan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2016) “ uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”. Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$

Adapun rancangan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. $H_0 = 0$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja (variabel X) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (variabel Y).
2. $H_a \neq 0$, artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja (variabel X) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (variabel Y).